

## Relations industrielles Industrial Relations



*Bargaining : Monopoly versus Union Power*, by George de Menil, The Joint Center for Urban Studies of The Massachusetts Institute of Technology and Harvard University. The MIT Press, Cambridge, Massachusetts and London, England, 1971, 123 pp.

Jean Boivin

Volume 28, numéro 1, 1973

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028385ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028385ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Boivin, J. (1973). Compte rendu de [*Bargaining : Monopoly versus Union Power*, by George de Menil, The Joint Center for Urban Studies of The Massachusetts Institute of Technology and Harvard University. The MIT Press, Cambridge, Massachusetts and London, England, 1971, 123 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 28(1), 222–223. <https://doi.org/10.7202/028385ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1973

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é  
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

quence de faire naître des sentiments de frustration. Ceux-ci, nous enseignent la psychologie, se traduisent obligatoirement par l'un des trois comportements suivants : l'agressivité, la fuite ou la compensation ; agressivité vis-à-vis de la direction, des cadres et de la maîtrise, fuite devant le travail, les responsabilités, et disparition de la conscience professionnelle ; compensation, par la recherche d'autres centres d'intérêt que le travail, le jeu ou l'alcool, par exemple, et instabilité du travailleur qui devient l'un de ces éternels insatisfaits s'imaginant qu'un changement d'emploi leur apportera une amélioration ».

On se rend donc compte que l'auteur, sans négliger le côté strictement technique de la gestion du personnel, attache une importance de bon aloi à leur aspect humain.

L'ouvrage fournit, à la fin de chaque chapitre une bibliographie intéressante qui permet de voir en même temps qu'il s'agit d'une oeuvre assez dense tout de même que l'auteur a voulu écrire dans une langue décaillée de cette sorte de vocabulaire technique qui rend parfois ces sortes de travaux quasi inaccessibles aux profanes. On pourrait ajouter, comme il s'agit d'un ouvrage publié en France et qui reste assez schématique, qu'on y relève un nombre considérable de termes bien français dont la connaissance pourrait être fort utile à ceux qui chez nous, devant souvent recourir à des manuels rédigés en langue anglaise, sont souvent dans l'obligation d'improviser la traduction à pied levé.

**André ROY**

**The History of Management Thought**, par Claude George, Jr., Second Edition, Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, Inc. 1972, 223 pp.

Exposer en deux cents pages l'histoire du management depuis les civilisations les plus reculées en passant par le moyen-âge, la révolution industrielle et les développements des méthodes scientifiques jusqu'à nos jours est un défi extraordinaire.

L'auteur a su éviter les écueils d'une telle entreprise dont les non moindres étaient sûrement une simplification sommaire et le romanesque. Sans doute,

dans un sujet aussi vaste, il a été amené à faire des choix. Mais il a retenu l'essentiel et le présente d'une façon synthétique claire, ordonnée et logique. Le tout est complété par une excellente bibliographie choisie.

Cet ouvrage peut être un instrument utile tant aux professeurs et aux élèves qu'aux praticiens dans le domaine de la gestion.

**Gérard DION**

**Bargaining: Monopoly versus Union Power**, by George de Menil, The Joint Center for Urban Studies of The Massachusetts Institute of Technology and Harvard University. The MIT Press, Cambridge, Massachusetts and London, England, 1971, 123 pp.

This book tackles the difficult subject of wage determination in the labor markets of highly unionized and concentrated industries where the standard models of competition, monopoly, and monopolistic competition do not apply. It attempts to bridge the gap between untested, abstract bargaining models and empirical studies that relate wages to « bargaining variables » without the benefit of formal theory. To do this the study derives a wage equation from a bargaining model and then tests this equation on data for manufacturing industries in the United States, drawing conclusions that have important implications for income distribution and for the analysis of union — non-union wage differentials.

The study presents a survey of some bargaining theories, selects one that the author finds most applicable — Nash' theory of bargaining which is a branch of the theory of games of Von Neumann and Morgenstern — and from it constructs a model of the firm under bilateral monopoly. Assumptions are made concerning the product demand curve, production function, capital supply, supply of union members and the utility functions of the employer and the union. These assumptions plus two hypotheses from Nash's theory determine the wage rate, employment, capital stock, output, price and profits under bilateral monopoly.

The bargaining wage equation derived from the Nash bilateral monopoly mo-

del is then tested on data for several manufacturing industries. Variable construction is discussed, and results of estimation and tests are reported. For example, this wage equation can be interpreted as a Phillips curve to which three « bargaining variables » have been added. These variables are : a form of net-value productivity per worker, the supply price of labor to the union, and the gross layoff rate to reflect general conditions in the economy as a whole and specific conditions to the industry. When estimates of the wage equation were compared to estimates of a simple Phillips curve without these bargaining variables, the equation explained the quarterly movement of average hourly earnings in the test industries better than the simple Phillips curve.

There is no doubt that de Menil's *Bargaining: Monopoly versus Union Power* provides a much needed theoretical basis for examining the influence of product market forces on wages and for analysing union — non-union relative wages. However, some criticisms are needed. First, the author's review of bargaining theories is far from being complete. Only slight reference is made to the « utility functions approach » which includes more than the works of Zeuthen and Harsanyi. The major omissions are probably the contributions of J. Pen, Allan M. Cartter, Pao Lu Cheng, Bevars Dupre Mabry. On the other hand, no reference at all is made to what could be called the « behavioralist approach » i.e. to the works of Ann Douglas, Carl M. Stevens and R.E. Walton and R.B. McKersie.

Secondly, the approach taken by de Menil, presents the usual shortcomings of similar studies : It is an oversimplification of the reality that exists behind collective agreements. This is so because it deals solely with the determination of wages and ignores the total relationships between the parties which collective bargaining seeks to establish ; and also because, like other branches of the theory of games, it makes the simplistic assumption that each party in the bargaining process has full knowledge of the objective payoffs associated with every possible outcome and of the utility functions of his opponent.

Much remains to be said about bargaining power and the variables which determine the outcome of collective bargaining.

Jean BOIVIN

**Des loisirs : pourquoi faire ?**, par Jean Fourastié, Tournai, Casterman, 1970, 143 pp.

Jean Fourastié est un économiste bien connu, surtout par ses études sur le devenir des sociétés contemporaines. Il suffit de penser à quelques-uns de ses ouvrages, en particulier *Le Grand Espoir du XXe siècle*, *La civilisation de 1975*, *Les quarante mille heures*, où il a tenté de percer le secret de l'avenir. Il a pratiqué la prospective avant qu'il ne soit encore question de cette discipline encore toute jeune.

Dans ce court ouvrage, l'auteur essaie de prévoir dans quelle mesure diminuera, au cours des prochains vingt ans, le temps consacré au travail dans la vie de l'homme et à quoi sera occupé un temps de loisir de plus en plus long.

En effet, cette époque n'est-elle pas déjà à nos portes ? Quelques phénomènes idéologiques actuels ne permettent-ils pas de le constater ? Par exemple, il ne fait pas de doute que dans certains milieux, face au spectre de la pollution, de la contamination plus ou moins marquée de l'environnement, qu'il s'agisse de l'air, de l'eau, de la terre, des esprits, que certains disent pessimistes, estiment qu'il faudra assez peu de temps avant que la terre devienne proprement inhabitable. D'autres croient que, au rythme de la production actuelle, il ne s'écoulera pas non plus beaucoup de générations avant que les ressources de la planète ne viennent à s'épuiser, d'où la nécessité de tendre dès maintenant à l'élaboration d'une société dans laquelle on se préoccupera davantage de la qualité de la vie que de l'accroissement sans frein des biens de consommation. De plus, on peut se demander si le développement effréné du secteur tertiaire depuis la fin de la guerre dans les pays industrialisés ne nous a pas fait entrer sans que nous nous en rendions bien compte dans ce nouvel âge. On ne peut non plus ignorer que le nombre s'accroît sans cesse de ceux qui, face à l'ampleur d'un chô-